

Eine jüngste Entscheidung des BAG bestätigt, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine geplante Einstellung auch in der Form unterrichten kann, indem er den Betriebsräten Einsicht in ein digitales Bewerbungsmanagement-Tool gibt. Für eine ordnungsgemäße Unterrichtung bedarf es, so das BAG, mithin keiner Papierunterlagen (BAG, Beschluss vom 13.12.2023 – 1 ABR 28/22). Die Arbeitgeberin hatte den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mittels eines Recruiting-Softwareprogramms digital durchführt. In dem internen und externen Bewerbungsportal, über das sich auch externe Kandidaten bewerben mussten, waren alle Bewerbungsunterlagen hinterlegt. Die Betriebsratsmitglieder hatten über zur Verfügung gestellte Dienst-Laptops für die Dauer des Zustimmungsverfahrens Zugriff auf dieses System und dort auf die persönlichen Angaben und Unterlagen (Anschreiben, Lebensläufe, Zeugnisse, ...) der Bewerber. Der Betriebsrat verweigerte trotzdem die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung eines neuen Mitarbeiters – auch nachdem diesem das Protokoll des Vorstellungsgesprächs und die Stellenbeschreibung der neuen Stelle nachgereicht worden waren. Die Arbeitgeberin sah sich veranlasst, die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung vom Gericht ersetzen zu lassen. Wie bereits die Vorinstanzen bestätigt auch das BAG, dass der Betriebsrat i. S. d. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG ordnungsgemäß unterrichtet worden und seine Zustimmung daher zu ersetzen sei. Nach dem BAG müsse die Arbeitgeberin dem Betriebsrat die „Bewerbungsunterlagen“ der Interessenten nicht in Papierform vorlegen. Das folge aus der Auslegung wie auch gemäß dem Sinn und Zweck der Vorschrift.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betrieb ohne (örtliche) Schwerbehindertenvertretung – Gesamtschwerbehindertenvertretung – Teilnahme an Betriebsversammlungen

1. Die Zulässigkeit eines Antrags auf künftige Leistung im Sinne des auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 259 ZPO setzt voraus, dass der geltend gemachte Anspruch bereits entstanden ist. Ein dem Wortlaut nach einen erst künftig entstehenden Anspruch betreffender Antrag kann rechtsschutzgewährend als ein entsprechendes Feststellungsbegehren verstanden werden (Rn. 11).

2. Nach § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX vertritt die Gesamtschwerbehindertenvertretung u. a. die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist (sogenanntes erstrecktes Mandat). Insoweit rückt die Gesamtschwerbehindertenvertretung in die Rechtsstellung ein, die der Schwerbehindertenvertretung zukäme, an deren Stelle sie tätig wird (Rn. 17).

3. Nach § 178 Abs. 8 SGB IX kann die Schwerbehindertenvertretung an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rede-recht, auch wenn ihre Mitglieder nicht Angehörige des Betriebs oder der Dienststelle sind. Diese Rechte kommen der Gesamtschwerbehindertenvertretung zu, wenn für den Betrieb oder die Dienststelle mit schwerbehinderten Beschäftigten eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist (Rn. 16 ff.).

BAG, Beschluss vom 12.12.2023 – 7 ABR 23/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1012-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Sozialplan – Stichtagsregelung

1. Das Verbot des § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, befristet beschäftigte Arbeitnehmer – unter dem Vorbehalt der sachlichen Rechtfertigung – schlechter zu behandeln als vergleichbare unbefristet beschäftigte, umfasst auch mittelbare Benachteiligungen (Rn. 18).

2. Eine Stichtagsregelung in einem Sozialplan, die bewirkt, dass ausschließlich befristet beschäftigte Arbeitnehmer aus dessen Geltungsbereich ausgenommen werden, kann mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein, wenn die nach dem Stichtag eingestellten Arbeitnehmer aufgrund der Umstände des Einzelfalls nicht die Erwartung haben konnten, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 30.1.2024 – 1 AZR 62/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1012-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Wiedereinsetzung – Berufungsbegründungsfrist – Verschulden

Es gehört allein zu den Aufgaben eines Verfahrensbevollmächtigten, rechtlich zu prüfen, ob eine zweite Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist (§ 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG) möglich ist. Er kann sich im Rahmen des § 85 ZPO nicht darauf berufen, die unzutreffende rechtliche Bewertung dessen Rechtsanwaltsfachangestellter sei ihm nicht zurechenbar.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 19.2.2024 – 4 Sa 289/23
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1012-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Betriebsratswahl – Anfechtung

1. Das BetrVG geht davon aus, dass Betriebsratswahlen in Betrieben oder in Betriebsteilen, die die Voraussetzungen des § 4 BetrVG erfüllen –

räumlich weite Entfernung oder Selbständigkeit nach Aufgabenbereich und Organisation – stattzufinden haben.

2. Eine Wahl für mehrere Betriebsteile gemeinsam kann nur stattfinden, wenn der Arbeitgeber für diese eine gemeinsame Organisation eingerichtet hat, die die wesentlichen Entscheidungen in personeller und sozialer Hinsicht zu treffen befugt ist (hier verneint).

3. Der Wahlvorstand verhält sich widersprüchlich, wenn er in der im Zeitpunkt der Einleitung der Wahl beschlossenen Wählerliste Arbeitnehmer nicht aufnimmt (hier: weil der Arbeitgeber sie als leitende Angestellte bezeichnet hat), sie aber für die Berechnung des Minderheitengeschlechts und der nötigen Stützunterschriften mitrechnet; weist er im Wahlausschreiben eine höhere Anzahl von nötigen Stützunterschriften für Wahlvorschläge aus, als dies nach der Wählerliste nötig wäre, macht dies die Wahl anfechtbar.

4. Für die Berechnung der Sitze des Geschlechts in der Minderheit und für die Berechnung der benötigten Stützunterschriften ist auf die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens abzustellen; dies gilt auch dann, wenn in diesem Zeitpunkt schon feststeht, dass einige Beschäftigte den Betrieb bis zum Wahltag verlassen werden. Es gehört allein zu den Aufgaben eines Verfahrensbevollmächtigten, rechtlich zu prüfen, ob eine zweite Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist (§ 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG) möglich ist. Er kann sich im Rahmen des § 85 ZPO nicht darauf berufen, die unzutreffende rechtliche Bewertung dessen Rechtsanwaltsfachangestellter sei ihm nicht zurechenbar.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 17.7.2023 – 1 TaBV 1/23
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1012-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)